

石先广:关注您的权利，律师带您深度解读劳动争议最新司法解释（下）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文  
[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/485/2021\\_2022\\_\\_E7\\_9F\\_B3\\_E5\\_85\\_88\\_E5\\_B9\\_BF\\_\\_c122\\_485944.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/485/2021_2022__E7_9F_B3_E5_85_88_E5_B9_BF__c122_485944.htm) 第十二条 当事人能够证明在申请仲裁期间内因不可抗力或者其他客观原因无法申请仲裁的，人民法院应当认定申请仲裁期间中止，从中止的原因消灭之次日起，申请仲裁期间连续计算。第十三条 当事人能够证明在申请仲裁期间内具有下列情形之一的，人民法院应当认定申请仲裁期间中断：（一）向对方当事人主张权利；（二）向有关部门请求权利救济；（三）对方当事人同意履行义务。申请仲裁期间中断的，从对方当事人明确拒绝履行义务，或者有关部门作出处理决定或明确表示不予处理时起，申请仲裁期间重新计算。以上两条是关于仲裁期间的规定。这里的关键点，我认为是对这60日如何定性，是时效还是什么？法律对此没有明确规定，实践中我们都称作仲裁时效，其实不然，如果是时效，就应当适用中止、中断和延长的规定。而在以前的实践中不论是劳动仲裁还是诉讼，都没有60天仲裁时效中止、中断、延长的说法。如发生劳动争议后，劳动者每天去找用人单位请求处理，“请求”是时效中断的法定情形之一（时效中断的情形一般有三种，即起诉、请求、认诺），但是，劳动争议从发生之日起超过60天的，劳动者去申请仲裁时，是否可以向劳动仲裁机构申辩自己天天向用人单位主张权利导致时效中断？很显然，劳动仲裁部门对此是不予理睬和考虑的。因此，在实践中，这60天被视为了不变期间，类似除斥期间。但是，如果将其定位为除斥期间，更不科学，因为超过除斥期间消灭的是实体权利。因此，

这60天的性质是什么，没有明确的答案，劳动仲裁部门及司法部门也跟着稀里糊涂，只要超过60天，不管是什么原因，一律不予保护。为解决这一问题，最高法院开始努力，2001年的《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第3条规定：“劳动争议仲裁委员会根据《劳动法》第82条之规定，以当事人的仲裁申请超过60日期限为由，作出不予受理的书面裁决，决定或者通知，当事人不服，依法向人民法院起诉的，人民法院应当受理；对确已超过仲裁申请期限，又无不可抗力或者其他正当理由的，依法驳回其诉讼请求。”尽管这次解释对这60日的性质也没有明确表态，用的是“时限”这个词。但是这个解释已经暗含了这个“时限”是可变的，按照该解释的规定，对确已超过仲裁申请期限，如果存在不可抗力或者其他正当理由的，就可以认为没有超过仲裁时限。这次最高法院对此又作出解释，尽管这次解释中用的是“期间”，而不是“时效”，但已经明确这60天可以中止、中断，加上先前的可以延长的规定，可以断言它的性质就是时效，因为它已经具备时效的属性，即可以中止、中断和延长。对劳动者维权来说，这60天的性质已不再重要，只要其可以中止、中断和延长，就可以为劳动者维权带来福音!

**第十四条** 在诉讼过程中，劳动者向人民法院申请采取财产保全措施，人民法院经审查认为申请人经济确有困难，或有证据证明用人单位存在欠薪逃匿可能的，应当减轻或者免除劳动者提供担保的义务，及时采取保全措施。

**第十五条** 人民法院作出的财产保全裁定中，应当告知当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内申请强制执行。逾期不申请的，人民法院应当裁定

解除保全措施。以上两条是关于财产保全的规定，针对的是用人单位的欠薪逃匿问题。在我国，由于劳动争议实行“一裁二审”，“先裁后审”的体制。“一裁”，即劳动仲裁；“两审”，即申诉人不服劳动仲裁部门的裁决，可在收到裁决书之日起15日内向法院起诉，对一审法院判决不服的，当事人还可以在收到判决书或裁定书之日起15日内提起上诉。劳动争议仲裁委员会一般两个月内结案，案情复杂可延长1个月。而法院审理一审案件一般在6个月内结案，经过院长批准还可以延长6个月；二审案件一般在3个月内结案，经过院长批准则可以延长3个月。经过上级法院批准还可以再延长3个月。由此可见，一般的劳动争议案件处理程序要经过11个多月才能出最终结果。打劳动争议官司周期长，还不一定会赢，即使赢了官司，也有可能老板财产早已转移了！不少被拖欠工资的劳动者因为这个原因，不愿意把劳资纠纷诉诸法律，宁愿选择游行、跳楼等比较激进的方式。为降低劳动者维权的风险，这次司法解释规定，对于单位存在欠薪逃匿的可能的，劳动者申请财产保全的，法院应当减轻或免除劳动者的担保义务。毕竟，追索劳动报酬的劳动者都是一些弱势群体，需要依靠这些劳动报酬维持生计，哪有财产提供担保啊！最高法院称这一规定的目的是为了给劳动者提供一个高效便捷的保护手段，在实践中，如果法院照此执行的话，应该可以达到这一目的。需要指出的是，申请财产保全的前提是在诉讼过程中，在仲裁过程中能否申请呢？在目前我国的相关法律法规中，对劳动仲裁中的财产保全没有相关规定。只是《仲裁法》第28条中规定：一方当事人因另一方当事人的行为或者其他原因，可能使裁决不能执行或者难以执行的，

可以申请财产保全。当事人申请财产保全的，仲裁委员会应当将当事人的申请依照民事诉讼法的有关规定提交人民法院。因此，有权决定和执行财产保全的机关是法院。仲裁法能否使用于劳动仲裁还有待讨论。此外，财产保全都是有期限的，因此，解释中规定法院做出财产保全的裁定后，当事人在劳动仲裁机构的裁决书或者在人民法院的裁判文书生效后三个月内应申请强制执行。逾期不申请的，法院将解除保全措施。

**第十六条** 用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。这一条主要规定用人单位内部的规章制度与集体合同、劳动合同的关系。实践中，用人单位制定有名目繁多的规章制度，对劳动者大用“私刑”。为防止用人单位将规章制度凌驾于集体合同及劳动合同之上，解释赋予了合同的优先效力，即当用人单位制定的内部规章制度与集体合同或者劳动合同约定的内容不一致，劳动者请求优先适用合同约定的，人民法院应予支持。需要指出的是，如果规章制度的内容不与集体合同、劳动合同相冲突，而且规章制度的内容不违反法律法规的规定，而且制定程序合法（通过民主程序制定并向劳动者公示），用人单位的规章制度仍然有效。正如2001年的司法解释第19条所规定：用人单位根据《劳动法》第四条之规定，通过民主程序制定的规章制度，不违反国家法律、行政法规及政策规定，并已向劳动者公示的，可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。

**第十七条** 当事人在劳动争议调解委员会主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，可以作为人民法院裁判的根据。当事人在劳动争议调解委员会主持

下仅就劳动报酬争议达成调解协议，用人单位不履行调解协议确定的给付义务，劳动者直接向人民法院起诉的，人民法院可以按照普通民事纠纷受理。这一规定，主要涉及两个问题：一是调解协议的约束力。关于这点，早在2002年，最高人民法院《关于审理涉及人民调解协议的民事案件的若干规定》第1条就规定，经人民调解委员会调解达成的、有民事权利义务内容，并由双方当事人签字或者盖章的调解协议，具有民事合同性质。具有民事合同性质也就有约束力，尽管这一规定是对人民调解协议而言，但是人民调解组织的调解与劳动争议调解委员会的调解在性质上都是一样的，因此，当事人在劳动争议调解委员会主持下达成的具有劳动权利义务内容的调解协议，具有劳动合同的约束力，也是很好理解的。至于“可以作为人民法院裁判的根据”，主要是指该调解协议经人民法院审查后，没有无效或可撤销的情形，就可以直接作为裁判的依据，当事人就应按照这一协议履行。二是通过调解达成调解协议的，一方不履行调解协议的，另一方可以直接向法院提起诉讼问题。这样一来，劳动仲裁前置程序就被跨越了，这看起来似乎和现在的劳动争议解决机制中的仲裁前置相冲突。对于这个问题，如果我们仔细思考一下，其实这是一个假问题。因为，仲裁前置针对的是劳动争议，而劳动争议通过人民调解达成协议后，就不再是劳动争议了，而是转变为了一般的民事纠纷，当然不再适用仲裁前置的规定。关于这一点在前面的关于争议性质的转化已经提到。劳动争议的当事人如果对劳动争议达成和解协议或调解协议的，当事人已经对劳动争议中的权利和义务进行了处置，劳动争议就成为基础关系（或者叫因果关系），调解协议则

成为有因协议，不独立，但在性质上属于普通民事合同。因此，这个调解协议的性质不再是劳动争议，而是普通的民事纠纷。所以，可以直接向法院起诉。第十八条 本解释自二

六年十月一日起施行。本解释施行前本院颁布的有关司法解释与本解释规定不一致的，以本解释的规定为准。本解释施行后，人民法院尚未审结的一审、二审案件适用本解释。本解释施行前已经审结的案件，不得适用本解释的规定进行再审。这一条主要是规定解释生效的时间以及适用范围。对于法院受理的案件，10月1日前已经审结，10月1日后启动再审程序的，案件重新审理时不能再适用这一解释；如果是10月1日前受理或者未审结的，10月1日之后还在审理中的，就可以适用这一解释。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)